

лення інтересів власника і неповнолітнього працівника (Гордієнко М.І. Окремі проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку // Матеріали науково-практичної конф. «Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи». – Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 122-127.

Форманюк В. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія», доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних
наук*

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ І КОМПЕТЕНЦІЯ РАБОТОДАВЦЯ

Зміна суспільних відносин, пов'язаних з переходом до ринкової економіки, спричинило за собою формування нового ринку праці і появи нових його учасників в особі роботодавців різних організаційно-правових форм і видів власності. Трудове законодавство, що сформувалося в епоху соціалістичної системи господарювання, необхідно привести у відповідність зі сформованими економічними та трудовими відносинами, що і варто першочерговим завданням прийняття нового Трудового кодексу України.

Однак, багато питань, безпосередньо пов'язані з визначальними категоріями суб'єкта трудового права, не знайшли свого чіткого визначення в доктрині трудового права і тим більше в законодавчому закріпленні. Однією з таких проблем є визначення місця і правової природи трудової компетенції, так як розкриваючи правове становище роботодавця як суб'єкта права, вчені поряд з категорією правосуб'єктності використовують і термін «компетенція». Особливий інтерес до даної проблеми пов'язаний з тим, що в науці трудового права немає єдиної точки зору щодо категорій «компетенції».

Слово «компетенція» походить від латинського слова «competens», що означає відноситься, відповідний.

В юридичній літературі висловлено декілька точок зору про поняття компетенції і застосування її як правової категорії.

Компетенція – це коло владних прав (і нерозривно пов'язаних з ними обов'язків), якими володіє державний орган з метою виконання покладених на нього завдань державного управління (керівництва). Компетенція висловлює активну адміністративну правосуб'єктність (Мицкевич А. В. Субъекты советского права. Госюриздат, 1962, – С. 120, 121; Алексеев С. С. Проблемы теории права. – Свердловск, 1972, Т.1. – С. 295.).

С. С. Алексеев визначає компетенцію як загальні можливості державних органів здійснювати владні дії (Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. – Свердловск, 1963, – С. 138.). В. М. Манохін ж

визначає компетенцію як «всебічну політичну і правову характеристику держоргану (Манохин В. М. Порядок формирования органов государственного управления. – М., Госюриздат, 1963. – С. 24.). О.І. Денісов – як «здатність» здійснювати урядові розпорядження (Денісов А. И. Теория государства и права. – М., Юриздат. 1948. – С. 466.).

Різниця між правосуб'єктністю і компетенцією проводиться за двома ознаками: права і обов'язки, що становлять компетенцію, розподіляються між підрозділами державного органу та посадовими особами, та в компетенції владні права тісно пов'язані з обов'язками, але які не можна отождествлювати (Алексеев С. С. Проблемы теории права. – Свердловск, 1972, Т.1. – С.235.).

На думку цих вчених організації, не будучи органами держави, не мають компетенції. На наш погляд, поняття компетенції вони наближають до поняття адміністративної правоздатності, і в такому розумінні поняття компетенції стає невизначеним, розпливчастим.

Прихильники іншої точки зору дають більш широке тлумачення цьому терміну, розуміючи під компетенцією сукупність прав і обов'язків господарського органу в різних областях діяльності, причому компетенція охоплює як права і обов'язки, що належать даному суб'єкту в силу закону, так і можливість придбання прав і обов'язків при настанні певних юридичних фактів (наприклад, при укладенні господарського договору). Правосуб'єктність і компетенція розглядаються цими авторами як рівнозначні поняття (Венедиктов А. В. Государственная социалистическая собственность. – М., 1948. – С. 613; Лаптев В. В. Субъекты хозяйственного права. // Советское государство и право. – 1975. – № 4. – С. 84.).

Третя точка зору полягає в тому, що компетенція включає тільки конкретні суб'єктивні права і обов'язки, придбані в силу закону (Мамутов В. К. О соотношении понятий компетенции и правоспособности государственных хозяйственных органов // Правоведение. – 1965. – № 4. – С. 59, 63.).

Інші точки зору про поняття компетенції важко об'єднати в якусь групу.

Деякі вчені, розмежовуючи компетенцію і правосуб'єктність, вважають, що компетенція це владні повноваження (Яковлева В. Ф. Гражданско-правовые вопросы специализации промышленности в СССР. – Л., 1968. – С. 17-27.).

З. К. Ільїних вважає, що правосуб'єктність і компетенція – самостійні категорії, і на наш погляд це видається вірним. На думку зазначеного автора до трудової компетенції організації відносяться права та обов'язки, якими вона наділена в силу закону. В цьому випадку трудова компетенція проявляється для кожного окремого працівника через трудові правовідносини, але не є їх передумовою.

В інших випадках компетенція може бути реалізована поза трудових правовідносин, наприклад, шляхом локальної нормотворчості. З. К. Ільїних приєднується до точки зору Б. М. Лазарева, яка полягає в тому, що якщо правоздатність реалізується завжди через правовідносини, то компетенція – дуже часто і без правовідносин (Лазарев Б. М. Компетенция органа государства: права или обязанности или правоспособность. // Советское государство и право. – 1968. – № 1. – С. 34.).

На думку Н. П. Черноморченко, трудова компетенція підприємства як частина його загальної компетенції – сукупність належних йому конкретних прав і обов'язків у сфері праці. Причому, поняття «трудова компетенція» ширше поняття трудова правосуб'єктність (Черноморченко Н. П. Субъекты советского трудового права. Дис. на соиск. научн. степ., к. ю. н., – Саратов, 1968. – С. 130.). На його думку, поняття компетенції та правоздатності тісно пов'язані, хоча не рівнозначні за своєю суттю. При цьому правосуб'єктність виражається в можливості мати права та обов'язки, а компетенція – це вже реальні наявні права і обов'язки. При реалізації трудової правосуб'єктності підприємство набуває права та обов'язки, які знаходяться в рамках трудової компетенції (Так само. – С. 127.). Грань між трудовою правосуб'єктністю і трудовою компетенцією, по суті, зникає, тому їх можна назвати однопорядковими поняттями, які в певні моменти можуть поєднуватися (Черноморченко Н. П. Субъекты советского трудового права. Дис. на соиск. научн. степ., к. ю. н., – Саратов, 1968. – С.130.).

Видається, що в даному випадку термін «компетенція» підміняє поняття «правовий статус», правове становище організації, що включає в себе володіння сукупністю статутних та інших суб'єктивних прав і обов'язків, що є елементом характеристики суб'єкта трудового права.

О. Н. Бухаловський дотримується іншої точки зору. На його думку, компетенцією має не підприємство, а його органи та посадові особи. Компетенція являє комплекс конкретних, прямо передбачених законом прав і обов'язків і може розглядатися як особлива форма прояву правосуб'єктності підприємства (Бухаловский О. Н. Правовое положение предприятия по трудовому законодательству. – Воронеж, 1974, – С. 56.). Ця думка поділяється і Є. Б. Хохловим, який вважає, що орган має не правосуб'єктність, а компетенцією, тобто правом (яке, як правило є одночасно і його обов'язком) вчиняти від імені і на користь даного суб'єкта юридично значимі дії в межах, визначених змістом тих функцій, які на нього покладені суб'єктом, який створив його (Хохлов Е. Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики. Дис. на соискание уч. степ, д. ю. н. – СПб., 1992. – С. 261.).

У контексті розробки нового Трудового кодексу України правове регулювання трудових відносин нагально потребує, на нашу думку, критичного переосмислення інституту компетенції з метою приведення у від-

повідність до нових потреб суспільного та економічного розвитку країни. Перш за все необхідно на законодавчому рівні дати чітке визначення даного інституту.

Реалізація компетенції роботодавців відображається в наймі та використанні робочої сили, встановлені правил внутрішнього трудового розпорядку, застосування до працівників заходів стимулювання, матеріальної та дисциплінарної відповідальності, забезпеченні умов праці безпечних для здоров'я працюючих та сприятливих для підвищення рівня виробництва, інших формах виробничої діяльності роботодавців.

Римар Б. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія», доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

КРИТЕРІЇ КЛАСИФІКАЦІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Питання про класифікацію трудових договорів розглядалося вже у перших ґрунтовних дослідженнях проблематики трудового договору.

У радянській теорії трудового права питання класифікації трудових договорів не були предметом дискусій. У спеціальній та навчальній літературі зазвичай розглядалися окремі види трудових договорів. При цьому вирішальне значення надавалося двом критеріям: строку трудового договору, а також особливостям його суб'єктного складу і змісту.

У науці трудового права є загальновизнаним, що найбільш ґрунтовне дослідження видів трудового договору виконане на монографічному рівні Ф. М. Левіант. На її думку, традиційні підстави їх класифікації, такі як строк і форма трудового договору, стали недостатніми. Вона вважала, що існуючі види трудових договорів не піддаються єдиній класифікації. У зв'язку з цим вчений виділила декілька класифікацій, в яких визначальними ознаками мали бути в одних випадках народногосподарське значення договорів, в інших – строк або форма договору, особливості умов праці, характер трудового зв'язку та інші. При цьому відзначався умовний характер запропонованих класифікацій, оскільки окремі види трудових договорів могли поєднувати комплекс різних ознак з урахуванням перерахованих критеріїв (7)

У сучасній спеціальній та навчальній літературі виділяють різні підстави класифікації трудових договорів, але фактично називаються одні й ті ж самі підстави їхньої класифікації, а далі надається характеристика окремим видам трудового договору. При цьому визнається, що передбачена законодавцем класифікація трудових договорів за строками не відображує особливостей усіх видів трудових договорів, а ці особливості є як у порядку укладення, так і у змісті різних видів договорів. І єдиного критерію для класифікації трудових договорів немає.